

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Persaingan dunia usaha saat ini semakin kompetitif, karena itu setiap perusahaan harus mampu mengatur dan mengolah semua sumber daya yang dimilikinya dengan efektif dan efisien agar tetap dapat bertahan hidup dan berkembang. Salah satu contoh dari sumber daya perusahaan tersebut adalah tenaga kerja atau karyawan. Setiap perusahaan pasti mengharapkan tenaga kerja atau karyawannya memberikan hasil yang maksimal di dalam bekerja.

Perusahaan adalah suatu lembaga yang diorganisir dan dijalankan untuk menyediakan barang dan jasa agar dapat melayani permintaan konsumen akan kebutuhan mereka. Menurut Prabu (2004:55), dalam melaksanakan proses produksinya, suatu perusahaan membutuhkan faktor-faktor produksi yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Faktor-faktor tersebut adalah bahan baku, modal, dan manusia. Terkhusus pada faktor manusia, faktor ini memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan proses produksi. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus selalu memperhatikan faktor manusia atau tenaga kerja karyawan yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Secanggih apapun peralatan yang dimiliki perusahaan, tidak akan bisa mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan jika peralatan tersebut tidak dioperasikan secara efektif dan efisien oleh sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Menurut Hasibuan (2006:117),

untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif tentunya tidak dengan begitu saja dapat diwujudkan oleh perusahaan. Perusahaan harus mampu memberikan motivasi kepada para karyawannya agar karyawan terdorong untuk melaksanakan tugasnya dan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan secara menyeluruh. Salah satu jalan untuk memotivasi karyawan agar dapat diberdayakan seefektif dan seefisien mungkin guna meningkatkan produktivitas perusahaan adalah dengan jalan pemberian kompensasi kepada mereka. Hal ini diharapkan dapat membentuk suatu pola hubungan baik antara para karyawan dan perusahaan dimana para karyawan akan berpikir bahwa perusahaan tempat dimana mereka bekerja bisa memahami serta mengetahui kebutuhan hidup yang menjadi pemicu mengapa mereka bekerja.

Hal ini dapat dilihat dari produktifitas kerjanya yang tinggi. Oleh karena itu perusahaan harus berusaha melakukan tindakan-tindakan yang menyebabkan tenaga kerja atau karyawannya mau mewujudkan harapan tersebut. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan mencari tahu faktor-faktor apa yang mempengaruhi peningkatan produktifitas kerja karyawan tersebut, kemudian mengambil tindakan untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawannya.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan produktifitas kerja karyawan. Salah satu dari faktor-faktor tersebut adalah kompensasi, yaitu imbalan atau pengganti tenaga dan pikiran dari para karyawan yang diberikan oleh perusahaan berupa uang dan fasilitas-fasilitas lainnya yang dapat

digunakan oleh para karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Tetapi pemberian

kompensasi ini haruslah dilakukan dengan sistem yang baik, agar dapat menjadi faktor motivasi bagi peningkatan produktifitas kerja karyawan. Sistem kompensasi yang baik, yaitu sistem kompensasi yang mempertimbangkan kelayakan kompensasi tersebut untuk memenuhi kebutuhan hidup para karyawan. Setidaknya kebutuhan hidupnya terpenuhi serta diberikan penghargaan yang tinggi terhadap prestasi kerjanya. Hal ini diyakini mampu memacu produktifitas kerja para karyawan.

Kompensasi menurut Malayu (2008) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Apabila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya dapat memberikan kepuasan dan dapat mencukupi kebutuhan, hal tersebut akan menimbulkan ikatan yang kuat dari karyawan kepada perusahaan karena karyawan akan merasa dihargai dan dianggap oleh perusahaan. Meski demikian balas jasa bukan sekedar sebagai pemenuhan hak semata akan tetapi harus mengandung asas layak dan adil. Pemberian kompensasi yang layak mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan.

Sastrohadiwiryo (2002:181) menyatakan bahwa: “Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan

pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Hal ini akan menguntungkan bagi perusahaan karena dengan begitu maka produktivitas yang tinggi dapat dicapai. Oleh karena itu perusahaan diharapkan mampu menyusun suatu sistem kompensasi yang baik, dimana sistem ini harus menggambarkan pemberian kompensasi yang adil dan wajar bagi setiap jenis pekerjaan yang ada di perusahaan. Penyusunan sistem kompensasi ini tidaklah mudah, perusahaan harus memperhatikan peraturan yang berlaku dan juga memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi besar kecilnya kompensasi yang akan diberikan. Dengan begitu perusahaan baru akan mampu memberikan kompensasi yang adil dan layak kepada karyawannya. Bila karyawan merasa telah mendapatkan kompensasi yang sesuai, maka karyawan akan bekerja dengan penuh semangat dan semaksimal mungkin, hal itulah yang akan mendorong produktivitas karyawan.

Menurut Panggabean (2004:76) menggolongkan kompensasi ke dalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri atas gaji/upah dan insentif (komisi dan bonus), sedangkan kompensasi finansial tidak langsung berupa fasilitas-fasilitas dan tunjangan. Kompensasi nonfinansial terdiri atas pekerjaan dan lingkungan kerja, seperti tugas-tugas yang menarik, tantangan baru yang menarik, pengakuan, rasa pencapaian, kerabat kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman dan sebagainya. Pemberian kompensasi sangat penting bagi

karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran prestasi kerja karyawan.

Kompensasi finansial didefinisikan sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan, yang terbagi atas kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung terdapat dalam bentuk tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada para pegawai. Kemudian kompensasi non-finansial didefinisikan sebagai balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya bukan dalam bentuk uang, akan tetapi berbentuk kepuasan yang tercakup dalam aspek psikologis yang terbagi atas kompensasi non-finansial yang berhubungan dengan pekerjaan dan kompensasi non-finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Ketika proses motivasi yang dilakukan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk pemberian kompensasi berjalan dengan lancar dan sesuai dengan perencanaannya maka tahapan selanjutnya yang diharapkan akan terjadi adalah peningkatan produktivitas karyawan. Produktivitas kerja merupakan suatu masalah yang harus mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan, karena peningkatan produktivitas kerja itu tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran serta baik dari pihak perusahaan maupun dari pihak karyawan itu sendiri. Salah satu cara untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan cara menetapkan metode kompensasi yang adil dan layak kepada karyawan tersebut atas prestasi kerja yang mereka capai.

Dengan demikian pemberian kompensasi dalam perusahaan harus diatur dengan baik, sehingga dapat diterima oleh kedua belah pihak. Jadi dalam mengembangkan dan menerapkan suatu sistem kompensasi tertentu kepentingan organisasi dan kepentingan para karyawannya mutlak untuk diperhitungkan. Sistem kompensasi tersebut diharapkan dapat menjamin kepuasan para anggota organisasi yang pada gilirannya nanti memungkinkan organisasi mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan serta kepentingan organisasi lainnya.

Menurut Maslow dalam Theori Hierarki Kebutuhannya mengatakan bahwa kebutuhan manusia dapat dibagi atas lima tingkatan. Tingkat yang paling utama adalah kebutuhan yang bersifat pemenuhan yang paling dasar bagi manusia, yaitu sandang, pangan dan papan. Selanjutnya menurut Maslow, seseorang akan berusaha untuk memuaskan terlebih dahulu kebutuhan yang paling penting (yang paling dasar), untuk itu bila diperlukan ia akan berusaha mengerahkan segala kemampuan yang dimilikinya untuk dapat memenuhi kebutuhannya tersebut dengan cara apapun. Cara yang paling umum untuk memenuhi kebutuhan hidup tersebut adalah dengan bekerja dan mendapatkan imbalan atau hasil dari suatu pekerjaan. Jika imbalan yang diperolehnya belum dapat mencukupi bagi pemenuhan kebutuhan dasarnya, maka ia akan terus berusaha untuk mengerjakan pekerjaan lain yang mungkin dapat mencukupi kebutuhannya, sehingga dengan demikian orang tersebut tidak akan mampu berkonsentrasi kepada pekerjaannya.

Hal ini dapat mengakibatkan produktifitas kerjanya menjadi rendah.

Oleh karena itu, PT Budu Heng harus memastikan bahwa sistem

kompensasinya memenuhi kriteria layak dan cukup. Demikian juga halnya dengan sistem kompensasi yang menghargai prestasi kerja akan dapat pula meningkatkan produktifitas kerja. Setiap karyawan akan giat bekerja apabila PT Budu Heng memberikan penghargaan kepada usaha giat yang dilakukannya, dan apabila karyawan bekerja dengan giat dengan berasumsi bahwa semua sumber daya PT Budu Heng lainnya turut mendukung, maka akan terlihat produktifitas kerjanya yang tinggi.

Payaman Simanjuntak mengemukakan bahwa Secara filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Keadaan hari ini harus lebih baik dari kemarin, dan mutu kehidupan besok harus lebih baik dari hari ini. Pandangan hidup dan sikap mental yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi terus mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan sehingga akan dihasilkan produktivitas yang tinggi. Karyawan akan merasa dihargai apabila mereka mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan hasil kerja mereka. Sehingga mereka akan termotivasi untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dengan baik dan bertanggung jawab.

Bertitik tolak dari latar belakang diatas , maka penulis tertarik untuk meneliti mengenai sistem kompensasi di Sebuah perusahaan, dengan judul :

**“Pengaruh Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan:**

**Studi pada karyawan PT Budu Heng di patani selatan Thailand”**



## **B. Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang diatas maka penulis mengidentifikasi masalah tentang bagaimana sistem kompensasi dan non kompensasi di PT Budu Heng mempengaruhi produktifitas kerja karyawannya.

1. Produktivitas karyawan pada PT. Budu heng. Manfaat di Ambarawa belum menunjukkan kinerja yang baik, terlihat dari karyawan yang tidak disiplin.
2. Dengan Kompensasi Finansial yang diberikan PT. Budu heng. Manfaat di Ambarawa kepada karyawannya, masih terdapat karyawan yang menunjukkan produktivitas kurang baik.
3. Dengan Kompensasi Nonfinansial yang diberikan PT. Budu heng. Manfaat kepada karyawannya, masih terdapat karyawan yang belum menunjukkan peningkatan Produktivitasnya

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka masalah yang dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh kompensasi finansial terhadap produktifitas kerja karyawan di PT Budu Heng patani selatan Thailand?
2. Seberapa besar pengaruh non finansial terhadap produktifitas kerja karyawan di PT Budu Heng patani selatan Thailand?



3. Seberapa besar pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara simultan terhadap produktifitas kerja karyawan di PT Budu Heng patani selatan Thailand?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi finansial terhadap produktifitas kerja karyawan di PT Budu Heng patani selatan Thailand.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi non finansial terhadap produktifitas kerja karyawan di PT Budu Heng patani selatan Thailand.
3. Untuk mengetahui besarnya besar pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara simultan terhadap produktifitas kerja karyawan di PT Budu Heng patani selatan Thailand.

#### **E. Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Praktis**

- a. Bagi penulis

Untuk dapat membuktikan sendiri teori-teori mengenai kompensasi dan produktifitas kerja karyawan di dalam dunia kerja (PT Budu Heng) yang penulis dapatkan pada saat perkuliahan.

- b. Bagi PT Budu Heng

Dapat dipergunakan sebagai bahan masukan di dalam menetapkan kebijakan sistem kompensasi karyawan

c. Bagi pihak lain

adalah sebagai bahan acuan atau referensi penelitian, khususnya mengenai kompensasi dan produktifitas kerja karyawan.

## 2. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan menambah wawasan pengetahuan penulis dan menambah ilmu baik praktek maupun teori tentang kompensasi finansial dan kompensasi non finansial serta produktivitas kerja karyawan di PT Budu Heng.
- b. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan khasanah ilmu pengetahuan artinya dapat memperkuat teori-teori tentang telaah kompensasi, non kompensasi, produktivitas kerja karyawan, maupun untuk merespon penelitian terdahulu.
- c. Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi atau referensi bagi pihak yang berkepentingan dalam melaksanakan penelitianpenelitian selanjutnya pada bidang yang sama.

## F. Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2011:60) mengemukakan bahwa “Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting jadi dengan demikian maka kerangka berpikir adalah sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman-pemahaman yang lainnya, sebuah pemahaman yang paling

mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan dari penelitian yang akan dilakukan.”

1. pengaruh kompensasi finansial terhadap produktifitas kerja karyawan.

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja adalah melalui kompensasi. Secara sederhana kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan untuk balas jasa kerja mereka.

Malayu (2008:117) mengemukakan bahwa besarnya balas jasa ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi yang diterima karyawan mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya. Jika balas jasa karyawan yang diterima karyawan semakin besar, berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian kepuasan kerjanya juga semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran). Apabila kompensasi finansial yang diterima karyawan semakin besar, maka produktivitas karyawan semakin tinggi, sebaliknya apabila kompensasi finansial yang diterima karyawan semakin rendah, maka produktivitas karyawan juga rendah. Dengan dijalankannya sistem

pemberian kompensasi yang adil dan baik, maka diharapkan akan dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitasnya.

## 2. pengaruh non finansial terhadap produktifitas kerja karyawan.

Dalam upaya peningkatan produktivitas karyawan, perusahaan memberikan kompensasi yang efektif. Kompensasi yang efektif disini maksudnya kompensasi yang bisa dirasakan manfaatnya oleh karyawan dan dapat meningkatkan produktivitas mereka. Selain kompensasi finansial, perusahaan juga memberikan kompensasi nonfinansial sebagai penunjang peningkatan produktivitas mereka. Kompensasi nonfinansial merupakan imbalan dalam bentuk kepuasan seseorang yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan baik secara fisik atau psikologis dimana orang tersebut bekerja.

Menurut Utami (2005:23) kompensasi nonfinansial ada dua, yaitu pekerjaan dan lingkungan kerja seperti tugas-tugas yang menarik, tantangan baru yang menarik, pengakuan, rasa pencapaian, kerabat kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman dan sebagainya. Selain itu Mondy (2008:59) juga menyatakan bahwa komponen-komponen kompensasi nonfinansial meliputi pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja. Ciri dari kompensasi nonfinansial ini meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugastugas yang berhubungan dengan pekerjaan. Faktor pekerjaan dan lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja dan menjadi faktor yang juga

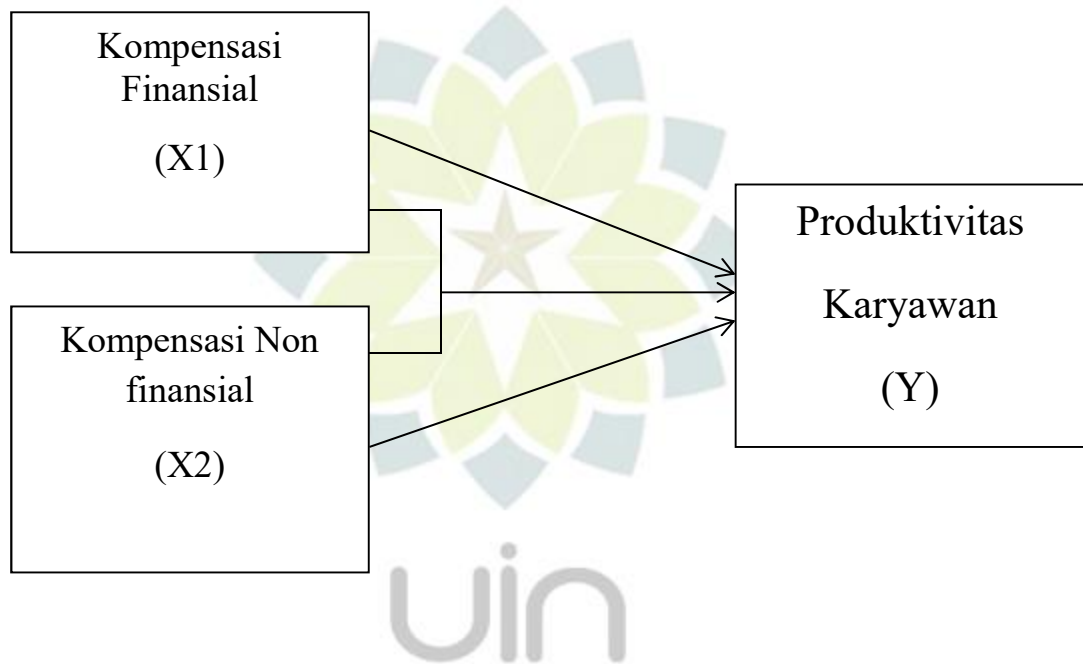
mempengaruhi peningkatan produktivitas mereka. Kompensasi yang diberikan oleh organisasi dapat mempertahankan karyawan yang memang benar-benar berkompeten. Jadi dengan adanya kesesuaian kompensasi yang dianggap layak, maka karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan karyawan dalam bekerja diharapkan dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

3. pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara simultan terhadap produktifitas kerja karyawan.

Produktivitas karyawan yang baik dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor. Di samping kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial yang diberikan perusahaan kepada karyawannya,

Kompensasi finansial dan Kompensasi nonfinansial yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja memberikan pengaruh dalam upaya peningkatan produktivitas karyawan. Kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial berhubungan dengan kepuasan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Karyawan yang merasa puas dan nyaman dalam melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan, akan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas mereka.

### Kerangka Pemikiran



**Gambar 1.1**

**Sumber: Di olah oleh peneliti 2017**

**Tabel 1.1****Hasil Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil
1	Wardhana Indra Kusuma (2010)	Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap produktivitas kerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
2	Putu Irawati (2012)	Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap produktivitas kerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
3	Wahyuni alimuddin (2012 )	Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan.	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan sedangkan kompensasi non-finansial mempunyai pengaruh



			<p>yang negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan.</p> <p>Hal ini menjadikan kompensasi finansial merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas karyawan pada PT. Budu Heng Area Patani.</p>
4	Vicky Frestiani Dewi (2014)	<p>Pengaruh</p> <p>Kompensasi</p> <p>Terhadap</p> <p>Produktivitas</p> <p>pegawai</p>	<p>Berdasarkan hasil pemahasan maka disimpulkan penelitian ini adalah</p> $Y = 0,790 + 0,480 X_1 + 0,187 X_2$ <p>artinya bahwa variabel kompensasi langsung (X1) produktivitas kerja pegawai.</p> <p>Nilai korelasi (R) sebesar 0,679 artinya</p> <p>terdapat hubungan yang kuat antara variabel bebas (X1 dan X2) terhadap variabel terikat (Y).</p>

## **G. Hipotesis**

Hopotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan. Belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat menyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, beum jawaban empiris (Sugiono, 2008:93)

Dengan mengacu pada uraian latar belakang dan permasalahan, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

### **Hipotesis I**

Ho: Tidak adanya pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Ha : Adanya pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

### **Hipotesis II**

Ho: Tidak adanya pengaruh kompensasi Non Finansial terhadap produktivitas kerja karyawan.

Ha: Adanya pengaruh kompensasi Non Finansial terhadap produktivitas kerja karyawan.

### **Hipotesis III**

Ho: Tidak adanya pengaruh kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap produktivitas kerja karyawan.

Ha: Adanya pengaruh kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap produktivitas kerja karyawan.

